

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL REGIONAL V SULAWESI DI KOTA MAKASSAR**

**Khaerul Akbar  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Makassar**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar .

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis sebagai variabel dependen sedangkan variabel Motivasi Kerja sebagai variabel independen adapun teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi ,studi lapangan dan angket sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi, dilihat dari persamaan  $Y=26,595+0,178X$  dan berdasarkan hasil uji-t yang diketahui nilai thitung sebesar 2,042 dan nilai ttabel pada  $d.f=(n-k)=46-2=44$  dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,015 karena thitung >ttabel ,maka  $H_0$  ditolak artinya gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan Demokratis ,Motivasi Kerja , Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi

## **LATAR BELAKANG**

Di era globalisasi perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut,selalu ada seseorang yang dianggap memiliki kemampuan lebih itu kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dalam hal ini pemimpin yang menjadi lokomotif kearah mana organisasi akan dibawa.

Kepemimpinan juga merupakan sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut atau bawahan yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama dan tujuan organisasi.. Dengan demikian seorang pemimpin harus memiliki kemampuan menciptakan budaya organisasi dan komunikasi yang berkualitas sehingga menunjang terciptanya tujuan bersama.

Dalam suatu pemerintahan dikenal dengan sumber daya manusia yang tak lain sebagai tenaga kerja adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia dalam institusi

pemerintahan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas institusi pemerintahan tersebut.

Kualitas Institusi pemerintahan juga di pengaruhi Seorang pemimpin yang mampu mempelajari karakter Pegawainya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah gaya kepemimpinannya telah sesuai dengan kemauan kemampuan maupun harapan karyawan. Karena gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai akan memberikan peran besar dalam kemajuan suatu organisasi.

Keberhasilan Pemimpin juga tercermin dari cara pemimpin tersebut memotivasi. Memotivasi memberikan keuntungan bagi semua orang. Siapa yang tidak akan termotivasi dan merasa lebih aman ketika pemimpinnya percaya pada mereka, mendorong mereka, berbagi dengan mereka, dan memercayai mereka.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja, dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai Pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi Instansi Pemerintah secara terpadu. Pada sebuah organisasi pemerintahan, sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan aparat.

Observasi awal penulis ketika mengunjungi Instansi Pemerintahan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar ditemukan beberapa hal yang berkaitan dengan kepemimpinan dan

motivasi kerja karyawan antara lain, pimpinan banyak memberikan kebebasan kepada karyawannya mengeluarkan pendapat.hal ini terlihat dengan adanya sebuah *briefing* dan pola diskusi dalam pengambilan keputusan. Hal lain juga dimana pimpinan selalu berinteraksi dalam setiap kegiatannya bahkan adanya interaksi timbal balik antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut mendorong penulis mengadakan penelitian lebih lanjut, penulis dapat merumuskan masalah berdasarkan dari teori yang ada dan digunakan oleh penulis Apakah ada “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar ”? Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar**

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka penulis membatasi masalah Pada Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja,adapun masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar?

## TUJUAN

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian dalam meneliti masalah ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi Kerja Pegawai Balai

Besar Pendidikan dan Pelatihan  
Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi  
di Kota Makassar

## MANFAAT PENELITIAN

### a). Bagi Pembaca

Merupakan bahan informasi tentang kepemimpinan demokratis serta pengaruhnya terhadap Motivasi kerja pegawai.

### b). Bagi Instansi

1). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan Motivasi kerja pegawai.

2). Memberi dorongan untuk motivasi bagi para pegawai untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan Motivasi Kerja yang nantinya berguna bagi instansi.

## 2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan manajemen merupakan cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya yaitu bertujuan untuk mempengaruhi anggota atau bawahannya dalam mencapai suatu tujuan.

Terdapat enam gaya kepemimpinan yang dikutip dari buku Kepemimpinan yang mendatangkan hasil yang ditulis oleh Goleman (2003:20) adalah sebagai berikut:

### a. Kepemimpinan Koersif (*Coersive Style*)

Yaitu pemimpin yang menuntut perintahnya dipenuhi sesegera mungkin. Kebijakan ekstrim dibuat oleh pemimpin tanpa adanya fleksibilitas kepada bawahan.

Gaya kepemimpinan koersif akan mendatangkan hasil yang maksimal ketika

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi suatu organisasi, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan pegawai bergairah melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Kencana (2003:1) pemimpin adalah “orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu”.

Melihat penjelasan mengenai teori kepemimpinan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa teori kepemimpinan merupakan tehnik dan kemampuan dasar seorang pimpinan dalam mempengaruhi dan mengendalikan bawahan, agar mau melaksanakan segala jenis pekerjaan yang ditugaskan dengan efektif dan efisien.

organisasi dalam situasi krisis dan menuntut perbaikan secepatnya.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan koersif yaitu:

- 1) Kebijakan selalu ditentukan oleh pemimpin
- 2) Tidak ada inisiatif atau ide-ide kreatif dari bawahan
- 3) Pemimpin menetapkan kontrol yang ketat dan standar yang tinggi

### b. Kepemimpinan Otoritatif (*Authoritative Style*)

Yaitu pemimpin yang menggerakkan orang menuju suatu visi, pemimpin yang menggunakan gaya otoritatif akan memberikan motivasi kepada bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan otoritatif akan mendatangkan hasil yang maksimal ketika sebuah organisasi tidak memiliki tujuan yang jelas atau target yang pasti baik untuk jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan otoritatif yaitu:

- 1) Pemimpin hanya memberikan tujuan akhir yang harus dicapai
- 2) Memberikan kebebasan kepada bawahan untuk berinisiatif dan memberikan ide – ide baru
- 3) Memiliki visi yang jelas dan keberanian untuk bertindak
- 4) Memiliki kharisma dan percaya diri yang tinggi
- 5) Pandai memberi motivasi kepada bawahan

c. Kepemimpinan Afiliatif (*Affiliative Style*)

Yaitu pemimpin yang menilai individu dan emosi bawahan sebagai hal yang lebih penting dari tugas dan tujuan. Pemimpin afiliatif berusaha menciptakan keharmonisan antara pemimpin dan bawahan dan mengatur organisasi dengan membangun ikatan emosional yang kuat sehingga mendapatkan kesetiaan yang tinggi dari bawahan.

Gaya kepemimpinan afiliatif akan mendatangkan hasil yang maksimal pada sebuah perusahaan yang baru berdiri dimana pemimpin sedang berusaha untuk membangun kerjasama tim.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan afiliatif yaitu:

- 1) Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik
- 2) Fleksibel dan meningkatkan inovasi
- 3) Jarang memberikan arahan kepada bawahan

- 4) Memungkinkan kinerja buruk tidak terkoreksi

- 5) Cenderung memberikan toleransi yang berlebihan

d. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Yaitu pemimpin yang membangun rasa hormat dan tanggung jawab dengan mendengarkan pendapat orang lain. Pemimpin demokratis menetapkan kebijakan melalui konsensus dengan mengikutsertakan partisipasi bawahan.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis yaitu:

- 1) Menghargai pendapat bawahan
- 2) Fleksibel dan memberikan kebebasan kepada bawahan berinisiatif dan memberikan ide baru
- 3) Tujuan yang dicapai realistis dan berdasarkan kesepakatan Bersama
- 4) Memungkinkan terjadinya pertemuan-pertemuan secara terus menerus
- 5) Melakukan pemungutan suara sebagai jalan akhir untuk mendapatkan keputusan.

e. Kepemimpinan Pacesetter (*Pacesetter Leadership*)

Yaitu pemimpin yang ambisius yang menuntut keberhasilan dan kesempurnaan dari tugas yang diberikan kepada bawahannya. Pemimpin dengan gaya ini memiliki tujuan yang jelas dan memberikan arahan yang jelas mengenai hal-hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan pacesetter yaitu:

- 1) Pemimpin menetapkan standar kinerja yang tinggi
- 2) Memberi contoh dan melakukan perbaikan terus-menerus
- 3) Tugas terhadap bawahan yang memiliki kinerja tidak baik.

- 4) Memberikan arahan secara terperinci dan fleksibel.
  - 5) Tidak ada inisiatif dari bawahan.
- f. Kepemimpinan Coaching (*Coaching Leadership*)

Yaitu pemimpin yang bertindak sebagai seorang penasehat bagi bawahan. Pemimpin coaching membantu para bawahannya untuk menemukan kekuatan dan kelemahan mereka dan membantu bawahan untuk membuat konsep dari aspirasi pribadi dan karir bawahan.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan *coaching* yaitu:

- 1) pemimpin menghargai gagasan bawahan.
- 2) Pemimpin memberi nasehat kepada bawahan mengenai tugas yang harus dilaksanakan.
- 3) Bersedia untuk mentolerir kegagalan jangka pendek jika kegagalan itu dapat meningkatkan cara kerja bawahan dalam jangka panjang.
- 4) Terbuka terhadap aspirasi atau kritik dari bawahan.
- 5) Membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memberikan pelatihan secara pribadi kepada bawahan.

### 3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pada dasarnya gaya kepemimpinan demokratis selalu berusaha berusaha mensinkronkan kepentingan dan tujuan pribadi daripada bawahannya. Berbagai definisi gaya kepemimpinan dikemukakan oleh para ahli, di bawah ini beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli. Menurut G. R. Terry, seperti yang dikutip oleh Ukas (2008:295), bahwa :

kepemimpinan demokratis (*democratis leadership*). Pemimpin yang demokratis menganggap

dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, maka seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.

Sedangkan Menurut Kencana (2003:27-31) Gaya Demokratis adalah:

cara dan irama seseorang pemimpin pemerintah dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, antar bawahan tugas tersebut dibagi secara adil dan merata.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pemimpin yang demokratis adalah kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih, para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

### 4. Aspek Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Bass (dalam Harsiwi, 2003:15) bahwa :

kepemimpinan demokratis diukur dengan *Multifactor leadership questionnaire* (MLQ), yang menunjukkan komponen kepemimpinan demokratis yaitu :

- 1) *Idealized influence*

Pemimpin yang memiliki karisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menempatkan diri kepada issue-issue yang sulit, menunjukkan nilai-nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan, serta memiliki visi dan sense of mission.

2) *Inspirational motivation*

Pemimpin dengan inspirational motivation mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimis, dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang perlu dilakukan.

3) *Intellectual stimulation*

Pemimpin yang mendorong para bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya, dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan – pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegensi dan alasan – alasan yang rasional daripada hanya didasarkan pada opini-opini atau perkiraan semata.

4) *Individual consideration*

Pemimpin yang mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan serta memberikan penilaian terhadap sesuatu yang dihasilkan.

## **Motivasi Kerja**

Pemimpin dengan kepribadian yang jujur dan tulus, pasti akan menjadi motivator terbaik untuk mengembangkan keunggulan karyawan, sikap dan kepribadian pimpinan sangat menentukan semangat dan motivasi kerja karyawan. Semakin bersemangat pimpinan memotivasi karyawan dari hati yang paling tulus dan paling jujur, maka akan semakin bekerja keras para karyawan untuk keberhasilan pimpinan dan organisasi. Sikap positif dan keteladanan pimpinan akan membangkitkan semangat loyalitas karyawan kepada pimpinan yang mereka cintai dan teladani.

Motivasi menurut Arep dan Tanjung (2003 : 18) adalah “sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja”.

Lain hal dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001:42), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”

Dari definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang di dalam usaha memenuhi kebutuhannya baik secara riil maupun materiil, dan menyalurkan perilaku individu tersebut kearah pencapaian suatu tujuan.

## **Tujuan Motivasi Kerja**

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2004 : 146) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan hal tersebut di atas, jelaslah bahwa di dalam setiap perusahaan diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari para karyawannya. Apabila tidak terdapatnya motivasi kerja yang tinggi dari para karyawannya dalam suatu perusahaan, maka akanlah sulit perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

### **5. Jenis -Jenis Motivasi Kerja**

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang metode dari motivasi kerja, maka dibawah ini adalah metode motivasi kerja menurut Hasibuan (2007:149). Terdapat dua metode motivasi, yaitu :

1. Motivasi Langsung ( *Direct Motivation* )  
Motivasi Langsung adalah motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lain sebagainya.
2. Motivasi Tidak Langsung ( *Indirect Motivation* )

Motivasi Tidak Langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas perusahaan meningkat.

Berdasarkan metode tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa didalam memotivasi pegawai, kita harus mengetahui tentang apa yang dibutuhkan oleh para pegawai tersebut secara langsung maupun tidak langsung didalam pelaksanaan pekerjaannya dalam usaha pencapaian tujuan bersama

### **6. Hubungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan demokratis terhadap Motivasi kerja**

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat, motivasi dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2006:216) gaya kepemimpinan demokratis adalah

gaya kepemimpinan demokratis memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya, dengan meningkatnya motivasi kerja tersebut dan pemimpin

melaksanakannya dengan persuasif maka akan terciptanya kerjasama yang serasi antara pemimpin dan bawahan, menumbuhkan loyalitas bawahan, dan yang terpenting yaitu mampu menumbuhkan partisipasi bawahan.

Sehingga jelas disini, bahwa peranan seorang pimpinan sangat besar dalam mengatur bawahan dan pekerjaan agar setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan benar-benar menunjukkan usaha-usaha ke arah peningkatan motivasi kerja. Jadi, pada garis besarnya dapat kita simpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan motivasi.

### **HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan kajian teori dan uraian diatas penulis menarik hipotesis “ Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar.

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Tempat Penelitian**

Adapun waktu penelitian tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar dilaksanakan pada bulan Februari 2018. Sementara tempat penelitian adalah di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Jl.Perintis Kemerdekaan KM.9 Kota Makassar

#### **B. Tipe Penelitian Yang Digunakan**

Jenis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono

(2007:11) bahwa “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Pengumpulan dan analisis data yang dilakukan, langkah pertama yang sangat penting adalah menentukan populasi terlebih dahulu. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan semakin kecil dan sebaiknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi maka makin besar kesalahan generalisasi (diberlakukan untuk umum) (Sugiyono, 2012:86).

Berdasarkan pengertian di atas populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai yang ada di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di kota Makassar. peneliti menggunakan sampling purposive yaitu teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012:85).

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2012:81). Pengambilan sampel dari populasi agar dipeoleh sampel yang representative atau mewakili agar diupayakan setiap subyek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling purposive yaitu teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012:85).



Sampel disini adalah jumlah Pegawai yang ada di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di kota Makassar dengan jumlah 46 responden. kuesioner disebarkan kepada 46 Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di kota Makassar yang dianggap sudah dapat mewakili populasi dari penelitian ini di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi.

#### **D. Definisi Operasional**

Berdasarkan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi”, terdapat dua variabel yang akan di analisis, yaitu:

1. Variabel gaya kepemimpinan  
Variabel independent (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan merupakan variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.
2. Variabel motivasi kerja Pegawai  
Variabel independent (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini, motivasi kerja pegawai variabel yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan penelitian

adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2012:137).

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam membahas permasalahan penelitian ini maka penulis menggunakan teknik yang dapat digunakan sebagai pengumpul data sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*), yaitu dengan membaca dan mempelajari buku-buku untuk mengumpulkan bahan-bahan teoritis agar dapat memperoleh suatu pengertian yang mendalam dan menunjang proses pembahasan data yang sebenarnya.
2. Studi lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung objek yang diteliti. Dalam hal ini peneliti mengunjungi langsung perusahaan sebagai objek penelitian guna memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.
3. Kuesioner (angket) dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden (sampel penelitian). Responden tinggal memilih alternatif jawaban yang telah disediakan dengan melingkari masing-masing alternatif jawaban yang di anggap paling sesuai. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel (X) gaya kepemimpinan demokratis dan (Y) motivasi kerja pegawai.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Anton Fuziana, 2013, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi Kerja Karyawan Front Office Sheraton Bandung Hotel & Towers”. Pada penelitiannya Anton Fuziana (2013) menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan

demokratis terhadap motivasi kerja karyawan

### G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (dikonotasikan dengan  $x$ ) terhadap motivasi kerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi (dikonotasikan dengan  $y$ ).

Bentuk umum regresi linier sederhana adalah :

$$\hat{Y} = a + bX$$

( Sugiyono, 2011 : 188 )

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Variabel terikat ( motivasi kerja )

$X$  = Variabel bebas ( kepemimpinan demokratis )

$a$  = konstanta  $X = 0$

$b$  = koefisien regresi

untuk memperoleh nilai  $a$  dan  $b$  masing-masing digunakan rumus:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \hat{Y} - b\hat{X}$$

Kemudian untuk mengukur kekuatan hubungan antara Gaya kepemimpinan demokratis dan Motivasi kerja digunakan:

#### 1) Uji instrumen

Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk mencari data yang berhubungan dengan penelitian ini, dengan menggunakan Uji instrumen sebagai berikut:

##### a. Uji Validitas

Suatu pengukuran mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut dapat menjalankan fungsi ukurannya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

##### b. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (1992:54), uji reliabilitas adalah sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah. Reliabilitas menyangkut akurasi, konsistensi dan stabilitas alat ukur/pertanyaan yang digunakan konsisten atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan pada butir butir pertanyaan yang telah memiliki validitas. Uji reliabilitas ini menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*. Jika nilai  $\alpha > 0,6$  artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*).

##### c. Uji Validitas dan Reliabilitas

Data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24 menunjukkan bahwa koefisien *korelasi Pearson Moment* untuk

setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel gaya kepemimpinan demokratis(X) dan Motivasi Kerja (Y).

## 2) Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.
- Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homokedastisitas.

## 3) Uji Hipotesis

Uji  $t$  digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Caranya dengan membandingkan antara nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel. Jika nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel dengan signifikansi 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat signifikan pada variabel terikat. Sugiyono (2009:172).

## 4) Koefisien Determinasi

*Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki harga negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* sebagai koefisien determinasi. Jika  $R^2$  diperoleh mendekati 1 355/M/1999, diganti menjadi Badan Kesejahteraan Sosial (BKSN) melalui Kepres No: 152 tahun 1999.

(satu), maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial berulang kali mengalami perubahan, baik berupa pembentukan baru, penyesuaian maupun penggabungan. Perubahan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya beban kerja yang harus ditangani.

Tahun 1961 melalui SK Mensos No: 102/KKSM/II/1961 membentuk Unit Pelaksana Teknik (UPT) dengan nama Kursus Kesejahteraan Sosial Menengah (KKSM) dengan tujuan untuk Meningkatkan Kemampuan & Keterampilan Para Petugas Sosial Lapangan. Kemudian melalui SK Menteri Sosial No: 12/HUK/Kep/IX/1976 tentang Perubahan Nama dari KKSNI menjadi Kursus Tenaga Sosial (KTS) dengan Pertimbangan Penanganan Masalah Sosial yang Sangat kompleks, maka diperlukan adanya Lembaga Pelatihan Bagi Tim Profesi Pekerja Sosial Dalam Menunjang Tugas Teknis Maupun Operasional.

Tahun 1996 terjadi perubahan kembali dari KTS menjadi Balai Diklat Pegawai dan Tenaga Sosial (BDPTS) dengan SK Mensos RI No: 27/HUK/1996 dengan peningkatan status menjadi Eselon III/a. Pada masa reformasi dan otonomi daerah tahun 1997 dan dilikuidasinya Departemen Sosial berdasarkan Kepres No:

UPT-UPT yang berada di bawah Departemen Sosial dengan berlakunya otda, statusnya sangat bervariasi sebagian

diserahkan ke Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota dan sebagian masih tetap di bawah Departemen Sosial termasuk BDPTS Makassar. Dalam rangka peningkatan peran dan fungsi dengan persetujuan Menpan melalui SK No: 135/M.PAN/4/2000, BDPTS ditingkatkan lagi statusnya menjadi Eselon II/A.

Tahun 2003 terjadi perubahan signifikan dengan peran fungsi tidak hanya sebagai pengembangan pelatihan pegawai dan TKSM, tetapi juga menjadi pusat pengkajian masalah sosial, pusat data dan informasi, serta lembaga klinitas konsultasi bagi masyarakat dengan berubah nama menjadi Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar melalui SK No: 53/HUK/2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data, variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai yang dibuktikan dengan  $t_{hitung} = (2,042) > t_{tabel} (2,015)$ . Hal tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Anton Fuziana (2013) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi Kerja Karyawan Front Office Sheraton Bandung Hotel & Towers yang dimana gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil dari angket penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang perlu dipertahankan pada

aspek pimpinan menghargai pendapat bawahan, hal ini juga didukung oleh teori Siagian (2003:27) Tipe yang Demokratik adalah :

Seorang pemimpin yang demokratis dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional. Perilakunya mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain terutama bawahannya.

selain itu pada angket penelitian motivasi kerja pegawai yang perlu dipertahankan adalah aspek adanya kerjasama antar pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi Kerja Pegawai" pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V di kota Makassar maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis dapat berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak. Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Cetakan

- Kedua. Jakarta: PT. Grasindo. Cetakan Keenam, Penerbit : PT. Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rhineka Cipta.
- , 2000. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan edisi revisi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Daryanto, 2011. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Goleman, Daniel. 2003. *Kepemimpinan yang mendatangkan hasil*. Yogyakarta: Cetakan pertama, Amara Books.
- Hadi, S. 1997. *Metode Research Jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara .
- , 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- , 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- , 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta: Bumi Aksara .
- Kencana, Inu. 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung: Refika Aditama
- Maman, Ukas. 2008. *Manajemen Konsep, Prinsip ,Dan Aplikasi*. Cetakan Keempat Bandung: Agnini
- Robbins dan Coulter. 2002. *Manajemen (edisi 7)*. Jakarta: PT. Indeks group gramedia.
- Rusli Ramli dan Adi Warsidi, 2001. *Asas asas Manajemen*, Jakarta : Pusat Penerbitan Universitas Terbuka Jakarta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- . 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif DAN R&D (cetakan ke- 14)*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyandi Herman & Garniwa Iwa. 2007. *Perilaku Organisasional, Cetakan Ke-1*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siagian. P. Sondang. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- , 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta

